ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២៦
ស្តីពី
ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

ILO

better factories Cambodia

ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១

របាយការណ៍សំយោគ

01/11/2010 - 30/04/2011

186រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

១. អំពីគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានគោលបំណងកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកម្ពុជាដែលនាំចេញសំលៀកបំពាក់ ។ គំរោង រួមបញ្ចូលនូវការត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យ និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗដោយការលើកជាសំណូមពរដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការណែនាំ និងព័ត៌មាន ។

២. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន (Information Management System - IMS) លើកដំបូងបង្អស់មួយលើពិភពលោក ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងរាយការណ៍ពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ IMS គឺជាប្រព័ន្ធដើរដោយកុំព្យូទ័រទាំងស្រុង សំរាប់ប្រមូល រក្សាទុក និងវិភាគទិន្នន័យ ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាននេះ អនុញ្ញាតអោយមានការបង្កើតរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានសំរិតសំរាំងអោយសមស្របទៅតាមតំរូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ និងផ្តល់នូវការធានាសន្តិសុខល្អប្រសើរ ការងាយស្រួលបើកមើលព័ត៌មាន និងតម្លាភាពប្រសើរជាងមុន ។

IMS ធ្វើអោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងរួមបញ្ចូលគ្នានូវទិន្នន័យដែលប្រមូលបានក្នុងកំឡុងពេលចុះត្រួតពិនិត្យលក្ខខ័ណ្ឌការងារតាមរោងចក្រ ។ ដោយធ្វើការចងក្រងព័ត៌មានតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនេះ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឥឡូវនេះបង្កើតរបាយការណ៍ដោយស្វ័យប្រវត្តិសំរាប់រោងចក្រនីមួយៗ ដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់រោងចក្រទាំងនោះ ក៏ដូចជាសំណូមពរនានាសំរាប់ការកែលំអ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធទិន្នន័យអេឡិចត្រូនិករបស់វា IMS ក៏អាចផ្តល់ជូននូវរបាយការណ៍អំពីរោងចក្រជាក្រុមៗ ឬអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូលផងដែរ ។ ប្រព័ន្ធនេះ អាចប្រៀបធៀបការប្រតិបត្តិរបស់រោងចក្រប្រភេទផ្សេងគ្នា រៀបលំដាប់ថ្នាក់បញ្ហាសំខាន់ៗ និង លំអិតព័ត៌មានផ្សេងៗបញ្ចូលគ្នា ដែលចាំបាច់សំរាប់ការវិភាគ ។

IMS បង្កលក្ខណៈអោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចបង្កើតរបាយការណ៍បានជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងចិន ។ របាយការណ៍ទាំងនេះ កាន់តែមានភាពងាយស្រួលសំរាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធនេះមានមូលដ្ឋានលើអ៊ីនធឺណិត ការរកមើលព័ត៌មាន មានភាពឆាប់រហ័សនិងងាយស្រួល ។

រោងចក្រទាំងឡាយអាចអនុញ្ញាតអោយ អ្នកបញ្ជាទិញ អ្នកលក់ និងអ្នកប្រើប្រាស់ដទៃទៀត មើលរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យរបស់ពួកគេបាន ដោយបំពេញលើ " បែបបទផ្តល់ការប្រើប្រាស់ដល់ភាគីទីបី " រួចបញ្ជូនមកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ ភាគីទីបីដែលត្រូវបានផ្តល់ការអនុញ្ញាត អាចទទួលបាននូវសិទ្ធិប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ IMS ដោយបញ្ជូន ពាក្យសំរាប់ជាវការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ដែលបំពេញរួច មកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយបង់ថ្លៃការប្រើប្រាស់ ។ នៅពេលដែលបែបបទទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកដល់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងចេញ ឈ្មោះអ្នកប្រើប្រាស់ និង លេខសំងាត់ ដល់អ្នកដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត អោយមើលរបាយការណ៍ព័ត៌មានរបស់រោងចក្រតាមអ៊ីនធឺណិតបាន ។

៣. អំពីរបាយការណ៍នេះ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កំពុងឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធថ្មីមួយសំរាប់ប្រមូល វិភាគ និង រាយការណ៍ទិន្នន័យស្តីពីការពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រព័ន្ធថ្មីនេះ (ដែលមានឈ្មោះថា STAR) កំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅក្នុងគំរោងមួយដែលមានឈ្មោះថា ការងារកាន់តែប្រសើរ (សូមមើល www.betterwork.org)។ STAR នឹងធ្វើអោយកាន់តែប្រសើរនូវរបៀបវាស់វែង និង រាយការណ៍ពីតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ហើយ នឹងអនុញ្ញាតអោយមានការប្រៀបធៀបទិន្នន័យសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់នេះ រវាងប្រទេសមួយនិងប្រទេសមួយទៀត។ ឧទាហរណ៍ STAR នឹងដាក់បញ្ចូលទិន្នន័យស្តីពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ នៅក្នុងការគណនាកំរិតអនុលោមតាមច្បាប់សរុប។ (នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រភេទ «សន្ទស្សន៍នៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ» នេះ មិនត្រូវបានយកមកគិតឡើយ នៅពេលគណនាតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ IMS)។ នៅក្នុងការរំពឹងអន្តរកាលឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ STAR នេះ រោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបញ្ច្រាបរបាយការណ៍សំយោគ ដើម្បីផ្តោតលើព័ត៌មាន ដែលទំនងជានៅស្របគ្នាបំផុតជាមួយនឹងទិន្នន័យ ដែលនឹងបង្កើតឡើងតាមរយៈ STAR ។

៣.១ ព័ត៌មានរោងចក្រដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

ក្រាហ្វិកនិងតារាងភាគច្រើននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យថ្មីៗដកស្រង់ពីរបាយការណ៍រោងចក្រដែលបានចេញផ្សាយក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ ។ ប្រសិនបើក្នុងកំឡុងពេលនេះរោងចក្រមានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ ២ លើក នោះមានតែព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍ នេះ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើរោងចក្រមិនទាន់មានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យទាល់តែសោះនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះទេ នោះពុំមានព័ត៌មានរបស់រោងចក្រនោះបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ ។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលបង្ហាញពីបណ្តុំព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ មានចំនងជើងថា " ៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ " ។

ក្រាហ្វិកនិងតារាងផ្សេងទៀត បង្ហាញព័ត៌មានអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូល ។ វាបង្ហាញព័ត៌មានដែលបានពីរបាយការណ៍ថ្មីបំផុតសំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វារឬផ្អាកដំណើរការ) ព្រមជាមួយនិងព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលដែលមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងលក្ខណៈរបៀបនេះ មានចំនងជើងថា " ឧស្សាហកម្មទាំងមូល"។ តួលេខភាគរយទាំងអស់ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានសំរួលទៅជាតួលេខគត់ដែលប្រហាក់ប្រហែលបំផុត ។

៤. ព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យថ្មីៗនៃឧស្សាហកម្ម

៤.១ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការ និង ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

	30-04-2011	01-11-2010
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	273	257
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	314,784	312,279

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។
ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រនាំចេញទាំងអស់
ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តិការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុននេះ មានរោងចក្រចំនួន 186 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ ។
ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង ។ រោងចក្រខ្លះបានចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល ដែលបានធ្វើឡើងកាលពី ៦ ខែមុន ។

តារាងទី ១

រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

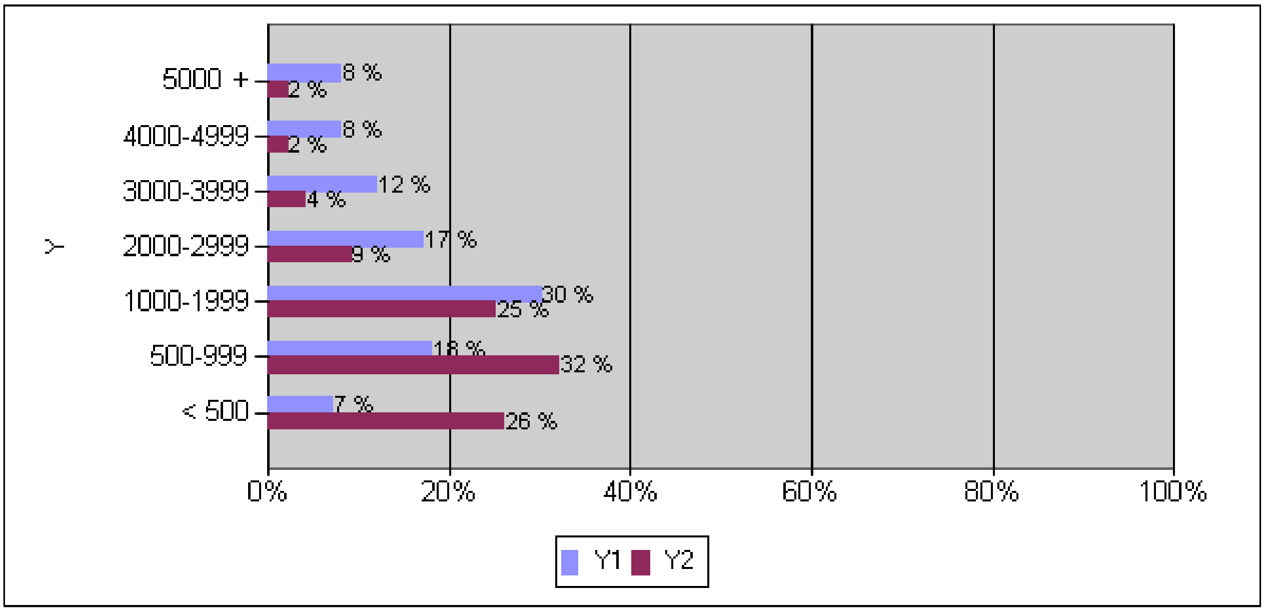
លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	19	10%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	12	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	8	4%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	13	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	13	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	10	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	16	9%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	30	16%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	12	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 10	27	15%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 11	15	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 12	9	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 13	2	1%
សរុប	186	100%

មន្ត្រីពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះតាមរោងចក្រ ៩២% ជាងចំនួនទស្សនកិច្ច ដែលបានធ្វើឡើង នៅក្នុងរយៈពេលរាយការណ៍លើកមុន។ រោងចក្រជាងមួយភាគបី ក្នុងចំណោមរោងចក្រ ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធី ត្រូវបានចុះទៅ ចន្លោះពី ៨-១០ ដង។

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី ១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និង កំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

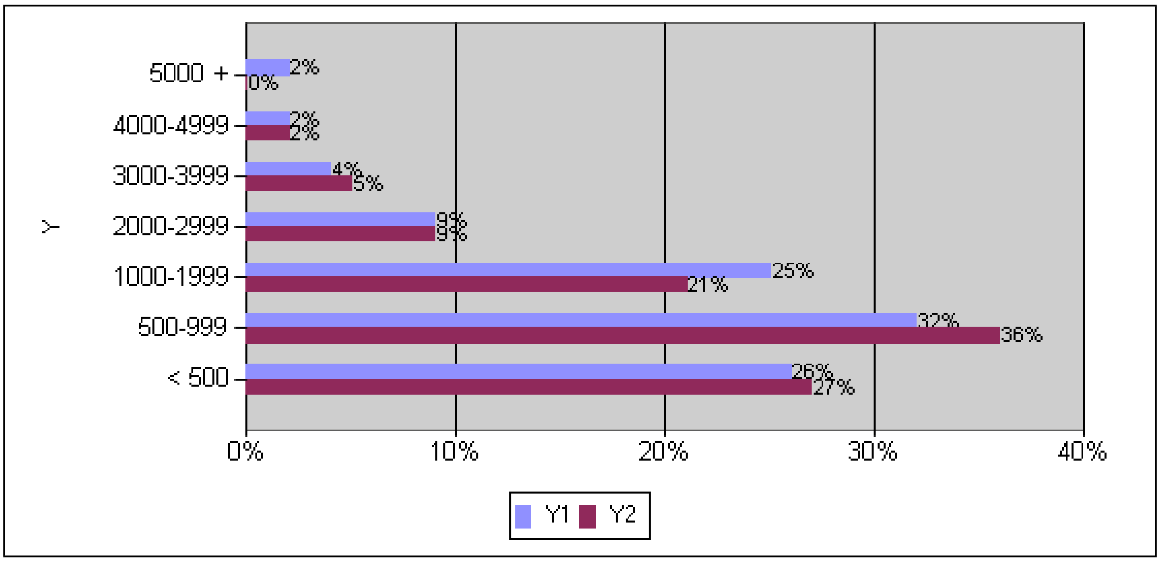
Y1 = % នៃកំលាំងពលកម្ម

កម្លាំងពលកម្មពីរភាគបី កំពុងបម្រើការងារ នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមាននិយោជិតចាប់ពី ១០០០ នាក់ ឡើងទៅ បើទោះបីជារោងចក្រភាគច្រើន ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ (៥៨%) ជួលកម្មករនិយោជិតតិចជាង ១០០០ នាក់ក៏ដោយ។

៤.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី ២

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

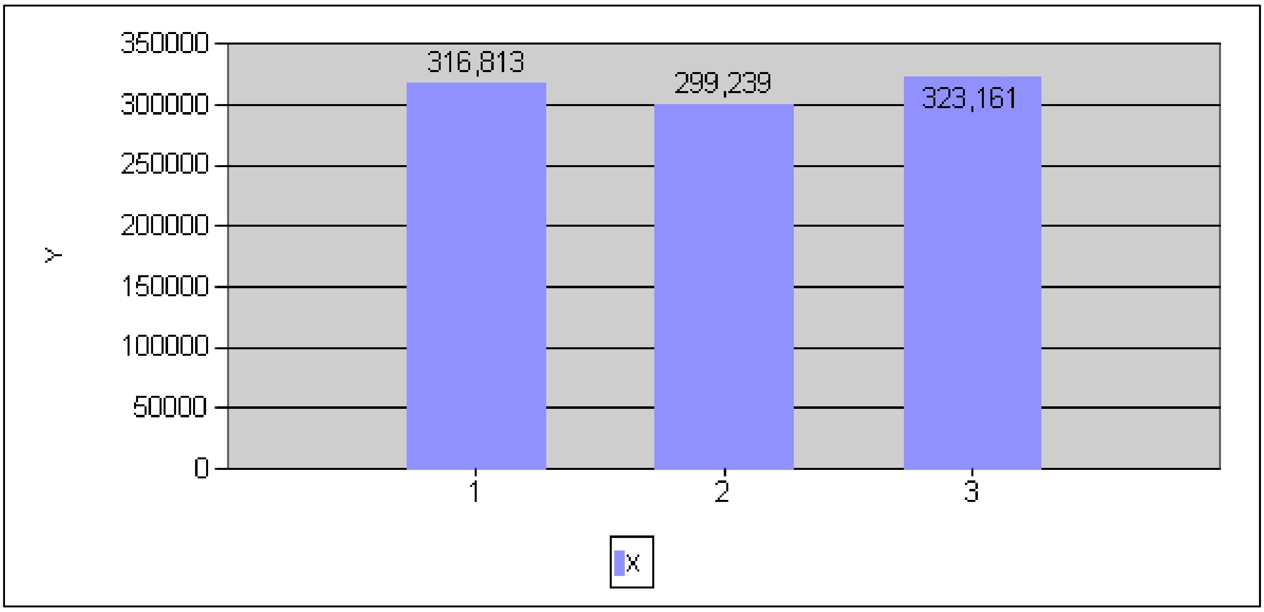
Y2 = % នៃរោងចក្រកាលពី ១២ ខែមុន

៩.៥ កម្មករនិយោជិត ដែលជួលអោយធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រួតពិនិត្យដោយគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន កាលពី ១ឆ្នាំមុន និង កាលពី ២ឆ្នាំមុន នៅតាមរោងចក្រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយផ្អែកទៅតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន នៅក្នុងការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

ក្រាហ្វិកទី ៣

(ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)



១ កាលពី ២ ឆ្នាំមុន
២ កាលពី ១ ឆ្នាំមុន
៣ នាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y = ចំនួនកម្មករនិយោជិត
ភាគរយបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី នៅតាមរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ
ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយគំរោងនេះ គឺ 91.2%

កំណត់សំគាល់: ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញខាងលើនេះ
គឺជាចំនួនកម្មករនិយោជិតបានមកពីរោងចក្រដែលកំពុងដំណើការទាំងអស់
(មិនមែនមកពីរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ឬ ព្យួរការងារនោះឡើយ)
ដែលបានត្រួតពិនិត្យដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ តួលេខទាំងនេះ
ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយបង្អស់ សំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការនីមួយៗ
ដែលមានទិន្នន័យត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យនេះ
ត្រូវបានប្រមូលក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬ ស្ថានភាពនៃរោងចក្រ (ឧ. ដែលបានបិទទ្វារលែងដំណើរការ) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបង្អស់
មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះទេ ។

វិស័យកាត់ដេរ បានបន្តងើបឡើងវិញ បន្ទាប់ពីមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ដែលមានផលប៉ះពាល់ មកលើឧស្សាហកម្មនេះ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ដោយកម្រិតការងារបានកើនឡើង ៨% ធៀបជាមួយនឹងរយៈពេលកាលពីមួយឆ្នាំមុន។

៩.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	30-04-2011	01-11-2010
ចំនួនរោងចក្រ	276	265
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	323,161	307,601

កំណត់សំគាល់: ចំនួនរោងចក្រ ដែលបង្ហាញខាងលើ រួមមានគ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វា ឬ មិនព្យួរការងារ) ដែលត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមួយនឹង និង ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។
ចំនួនការងារត្រូវបានដកចេញពីរបាយការណ៍ពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបំផុត សំរាប់គ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ ដែលមានទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុង IMS តាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យ ឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះ ត្រូវបានប្រមូលនៅក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ។ ការផ្លាស់ប្តូរទំហំរោងចក្រ(ចំនួនកម្មករនិយោជិត) ឬ ស្ថានភាពរបស់រោងចក្រ (ឧ.បិទទ្វា) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះឡើយ។

បញ្ជីលំអិតរបស់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅក្នុងវិបសាយរបស់យើង:
[http://www.betterfactories.org/monitoring.aspx?z=5&c=1]

នេះគឺជាលើកទី ១ ដែលចំនួនរោងចក្រ ដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងតារាងនេះ បានកើនឡើង ចាប់តាំងពីពេលដែលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចមានផលប៉ះពាល់លើវិស័យនេះ នៅត្រីមាសចុងក្រោយនៃឆ្នាំ ២០០៨ មក។

៥. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់

៥.១ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	97 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	79 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១)	98 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១,២)	98 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១,២)	92 %
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	97 %
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (៤)	73 %
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	77 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	89 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	7 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	25 %
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៥)	54 %
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៦)	65 %

(១) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុង គឺផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ (មិនមែនលើគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ) ។

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) តួរលេខនេះ បង្ហាញអំពីការគោរពច្បាប់ការងារ ដែលតំរូវអោយផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួន18ថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងទំរង់នៃការផ្តល់ជាថ្ងៃឈប់សំរាក រឺក៏គិតជាសាច់ប្រាក់។ *គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ក៏បានត្រួតពិនិត្យទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង តំរូវការផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹង ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងតួរលេខខាងលើពោលគឺថាតើប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានកាត់ចេញក្នុងកំឡុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និង ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំហិតអោយឈប់សំរាកដោយមិនសមហេតុផលឬទេ ថាតើកម្មករ
និយោជិតត្រូវបានផ្តល់ចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមទៀត រឺទេ រៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង និង ថាតើអ្នកគ្រប់គ្រងបានទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលធ្វើការបង់ប្រាក់
ឈ្នួលជាជំនួសសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

(៤)តួលេខនេះរួមមាន រោងចក្រដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលដោយបូកនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏ដូចជារោងចក្រដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែពាក់កណ្តាលអំឡុងពេលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

(៥) រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការពិនិត្យឃ្លាំមើលថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់វ៉ែនតាការពារ ម៉ាសរបាំងការពារ ស្បែកជើង ឆ្នុកត្រចៀក មួកការពារ ស្រោមដៃ អាវអៀម និង ឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ដទៃទៀតដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវការឧបករណ៍ការពារខ្លួន (ដោយសារតែការងារដែលពួកគេត្រូវធ្វើ ឬដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារ) ហើយ ឧបករណ៍ទាំងនោះមិនត្រូវបានគេផ្តល់អោយពួកគេ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ទៅអោយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយឡែកហើយមិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះឡើយ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត និង ការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះក៏មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះដែរ។

(៦) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ជុល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីរកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

ការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ជាងគេ នៅក្នុងកម្រិតនៃការអនុលោមទៅតាមច្បាប់ កើតមានចំពោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ថយចុះ ១០%) និង សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ការឈប់លំហែមាតុភាព (កើនឡើង ១៨%) នៅពេលប្រៀបធៀបជាមួយនឹងរបាយការណ៍សំយោគទី ២៥។ សម្រាប់ការប្រៀបធៀប តួលេខបង្ហាញពីភាពអនុលោមទាំងនេះ ជាមួយនឹងតួលេខនៅក្នុងរបាយការណ៍ពីមុន សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធទី ១។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 0 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ (0%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 0 នាក់មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន 0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ (0%)
ការរើសអើង (១)	រោងចក្រចំនួន 25 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង (13%)
សហជីព (២)	រោងចក្រចំនួន 142 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (76%) សហជីពចំនួន 259 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	៥៨% នេះបើយោងតាមរបាយការណ៍នៃការអង្កេតកំណត់ចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០១០ ដែលធ្វើការសិក្សាតាមដានពីកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលបានរងផលប៉ះពាល់ខ្ញុំដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ដែលត្រូវបានសិក្សាដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការ អភិវឌ្ឍន៍
សេរីភាពសមាគម	រោងចក្រចំនួន 4 បានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម (2%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 5 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (3%)
កូដកម្ម (៣)	រោងចក្រចំនួន 39 មានកូដកម្ម (21%) មានកូដកម្មចំនួន 48 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់ មួយ ឬ ច្រើន (៤)	រោងចក្រចំនួន39 កូដកម្មចំនួន48 (100%នៃកូដកម្មសរុប)

(1) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងា ឬ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិ មិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស(ដូចជាការមិនជួលបុរសអោយធ្វើការ ដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(2) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

(3) ចំនួនកូដកម្មដែលបានបង្ហាញ រួមមានគ្រប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលលើកឡើងរួមគ្នាដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និង

កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល និង ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ ដែលមានចុះហត្ថលេខាឯកភាព នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយ ។ កូដកម្មប្រហែលជាកើតមានឡើងនៅពេលណាមួយ បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលលើកមុន ។ ដូច្នេះ តួលេខនេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងត្រឹមតែកូដកម្មដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុនរបាយការណ៍នេះប៉ុណ្ណោះទេ ។

(៤)នៅពេលធ្វើការត្រួតពិនិត្យថាតើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើនជាងមួយ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ដែរឬទេ
ថាតើពួកគេមានបំណងដោះស្រាយវិវាទដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីដទៃទៀតសិនដែរឬទេ
ថាតើសមាជិកសហជីពព្រមព្រៀងលើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតសំងាត់ដែរឬទេ និង
ថាតើសហជីពបានផ្តល់ការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល៧ ថ្ងៃធ្វើការជាមុន ដល់និយោជក និង ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដែរឬទេ។
ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះមួយ (ឬ ច្រើនជាងមួយ) កូដកម្មត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងតួលេខខាងលើ។ នៅក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន តែតុលាការប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិប្រកាសថាកូដកម្មមួយណាខុសច្បាប់។

ចំនួនរោងចក្រ ដែលមានកូដកម្ម បានកើនឡើង ៨% បើធៀបជាមួយនឹងរបាយការណ៍មុន។ កូដកម្មទូទៅទាមទារ ឱ្យមានការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុង ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ រួមចំណែកធ្វើឱ្យមានការកើនឡើងនេះ។ សម្រាប់ការប្រៀបធៀប តួលេខ បង្ហាញ ពីភាពអនុលោមទាំងនេះ ជាមួយនឹងតួលេខនៅក្នុងរបាយការណ៍ ពីមុន សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ២។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ៖

កង្វះខាតនៃប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកំណើតជាសកលនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ការបន្លំឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ធ្វើអោយមានការរារាំងដ៏ធំមួយដល់ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើលរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអនុវត្តការអង្កេតមើលជាក់ស្តែងលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលទំនងមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក៏ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយចោះៗនិងដោយជ្រើសរើសផងដែរទៅលើកំនត់ត្រាការងារ ដើម្បីមើលថាតើកំនត់ត្រាទាំងនោះមានបង្ហាញថារោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុអោយចូលធ្វើការដែរឬអត់ ។ ដំណើរការស្រដៀងគ្នានេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីស្វែងរកថាតើរោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំដែរឬអត់ ពីព្រោះរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំអោយចូលធ្វើការ ត្រូវបំពេញនូវតំរូវការបន្ថែមមួយចំនួនទៀត (ឧទាហរណ៍ រក្សាទុកកំនត់ត្រា របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ទទួលការអនុញ្ញាតិពីអាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេអោយចូលធ្វើការ និងការពារកម្មករនិយោជិតមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ពីទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ) ។

ប្រសិនបើកំនត់ត្រាការងារមានលក្ខណៈជឿទុកចិត្តបាន (មានន័យថា ឯកសារមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ហើយវាស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីនៃឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ដែលបានចែងនៅក្នុង ប្រកាស ១១/០៣) នោះមិនមានការស្រាវជ្រាវបន្តត្រូវបានធ្វើឡើងនោះទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តបានទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនឹងស្នើសុំឯកសារទាំងនោះពីកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តមិនអាចរកបានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទំនងមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអាចពិនិត្យមើលឯកសារដែលអាចរកបាននៅទីកន្លែងកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសង្ស័យ ។ វាមានការលំបាកខ្លាំងណាស់សំរាប់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលទទួលបានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុស្របច្បាប់តាមរយៈការបង់ប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬក៏ស្វែងរកកម្មករនិយោជិត មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលបានប្រើឯកសារអ្នកដ៏ទៃដែលមានអាយុស្របច្បាប់ជាឯកសាររបស់ខ្លួន ។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុត្រូវបានរកឃើញ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និង អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានព្រមព្រៀងគ្នាលើដំណើរការមួយ ដើម្បីយកកម្មករនិយោជិតនោះចេញពីកន្លែងធ្វើការ និង ទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ រោងចក្របន្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត នោះ ហើយត្រូវរ៉ាប់រងការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះ រហូតដល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានអាយុគ្រប់ ១៥ ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតនោះមានជំរើសវិល ត្រលប់មកធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនេះវិញ។ ប្រសិនបើរោងចក្រណាមួយមិនអនុលោមទៅតាមដំណើរការនេះ ករណីនេះនឹងត្រូវបន្តទៅនាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារនៃក្រសួងការងារ។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សហការជាមួយអង្គការយែរអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា បានធ្វើការសិក្សាមួយលើ កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១០០០ នាក់ និង ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលនិងធនធានមនុស្សចំនួន ៨០ នាក់ ដើម្បីស្ទង់មើល ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងការងារនានា ដែលពិបាកនឹងឃ្លាំមើល និងដើម្បីពិនិត្យប្រៀបធៀបជាមួយនឹងលទ្ធផលសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឃ្លាំមើល (ការសិក្សាយេនឌ័រ) ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ។អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ។

ការពិនិត្យឃ្លាំមើលសេរីភាពសមាគម និង ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ ។ អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ។

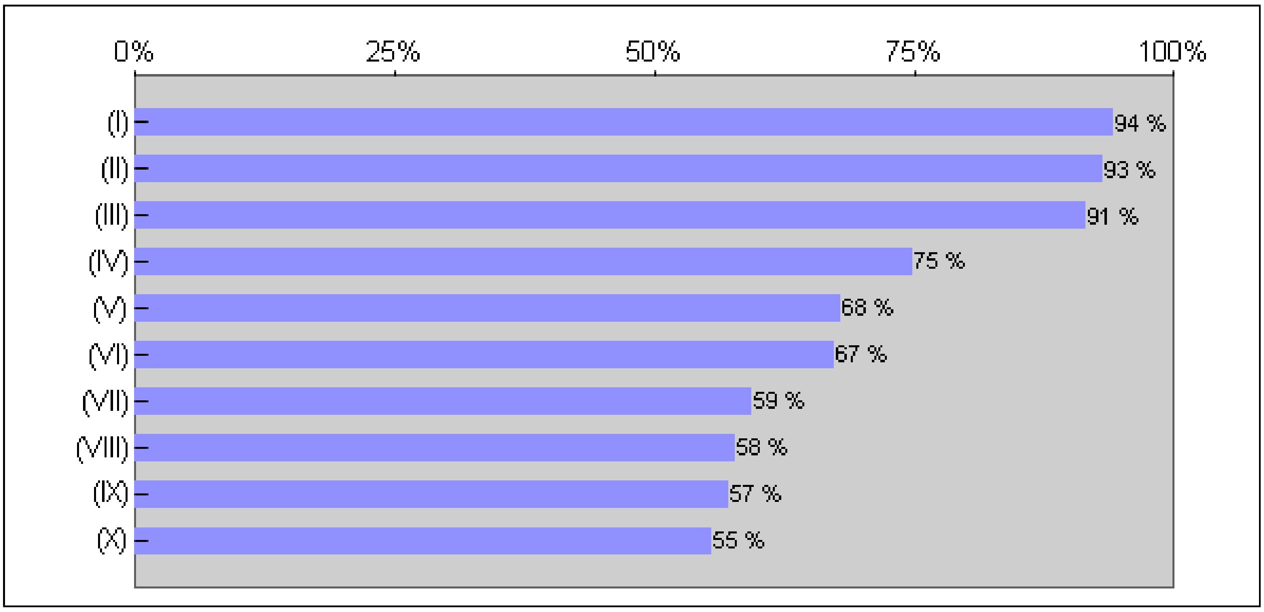
៥.៣ បញ្ហាធំៗទាំង ១០ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញពីសំណួមពរចំនួនដប់ ដែលតែងលើកឡើងញឹកញាប់ជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ សំណួមពរទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាធំៗទាំងដប់ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ ។

គ្រប់បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបន្ថែមម៉ោង និង សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទាំងអស់ដែលបាន លើកឡើងខាងក្រោម ក៏មាននៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី ២៥ ផងដែរ ដែលនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈម ដែលនិយោជកបន្ត ជួបប្រទះ នៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ៤

% នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ
នូវកៅអីដែលមានបង្អែកខ្នងនិងអាចរំកិលចុះឡើងបាន។

(II) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- ម្តងម្កាល

(III) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានការបំភ្លឺល្អ។

(IV) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(V) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ
- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(VI) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ
នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(VII) គប្បីផ្តល់ពែងទឹក ឬមធ្យោបាយមានអនាម័យល្អផ្សេងទៀតសំរាប់ហូបទឹក។

(VIII) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិកសំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ និង
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណូមពរនេះប្រហែលជាអាច
ធ្វើអោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់និង/ឬ
ការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(IX) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(X) គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរវាង ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីគេឈប់ធ្វើការអោយរោងចក្រ។

៦ វឌ្ឍនភាព

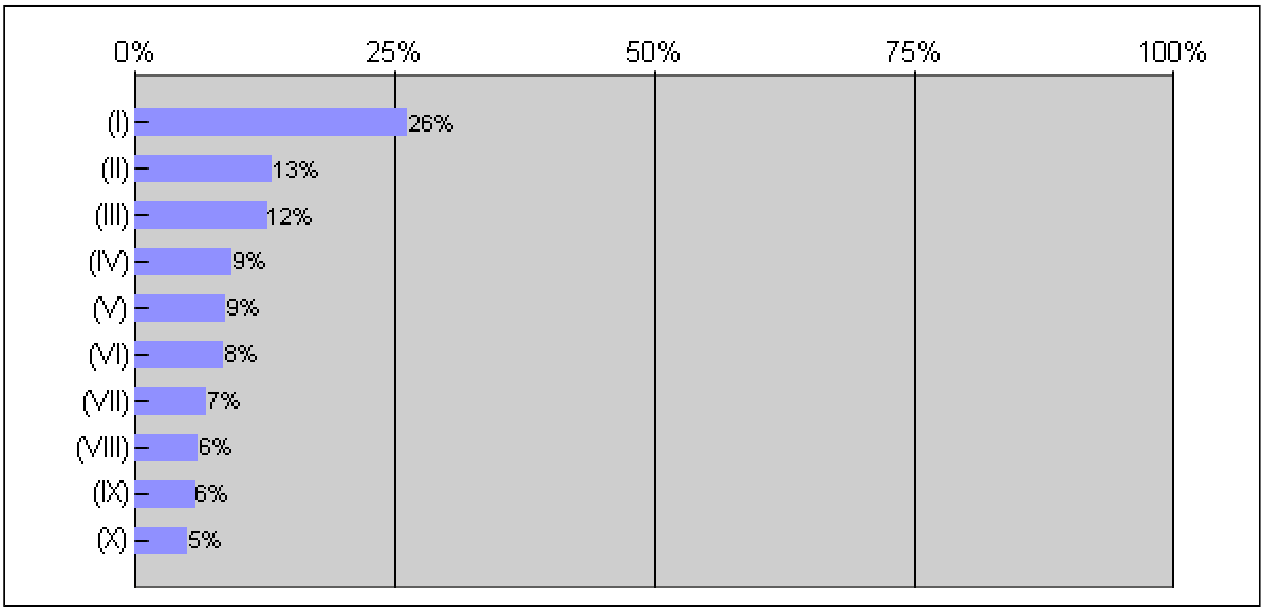
៦.១ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី ៦ ខែមុន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ។ កំរិតនៃការរីកចំរើន ត្រូវបានវាស់វែងដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន (%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់កាលពី ៦ ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណួមពរនីមួយៗ ។ សំណួមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានច្រើនជាងគេលើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

ការកែលំអចំនួន ២៦% នៃការអនុលោមទៅតាមការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និង/ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ទំនងជាកើតឡើងដោយសារប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពត្រូវបានបញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅក្នុងខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១០។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិកសំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណូមពរនេះប្រហែលជាអាច ធ្វើអោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់និង/ឬ ការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(II) គប្បីប្រើប្រាស់អត្រាប្តូរប្រាក់អោយបានត្រឹមត្រូវ ពេលប្តូរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពីដុល្លារទៅរៀល ។

(III) គប្បីធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការ។

(IV) គប្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករផុតកំណត់ឬត្រូវបានបញ្ចប់។

(V) គប្បីជូនដំណឹងដល់ក្រសួងការងារ មុនពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច សំភារៈ ឬ បញ្ហាលំបាកមិនប្រក្រតីផ្សេងៗទៀត។

(VI) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(VII) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិកសំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណូមពរនេះប្រហែលជាអាច ធ្វើអោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់និង/ឬ ការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(VIII) គប្បីបណ្តុះបណ្តាល និង លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិត អោយប្រើសំលៀកបំពាក់និងសំភារៈការពារខ្លួន។

(IX) គប្បីផ្តល់ជូនប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ៖

- បន្ទប់ប្រជុំមួយ

(X) (សំរាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ)៖

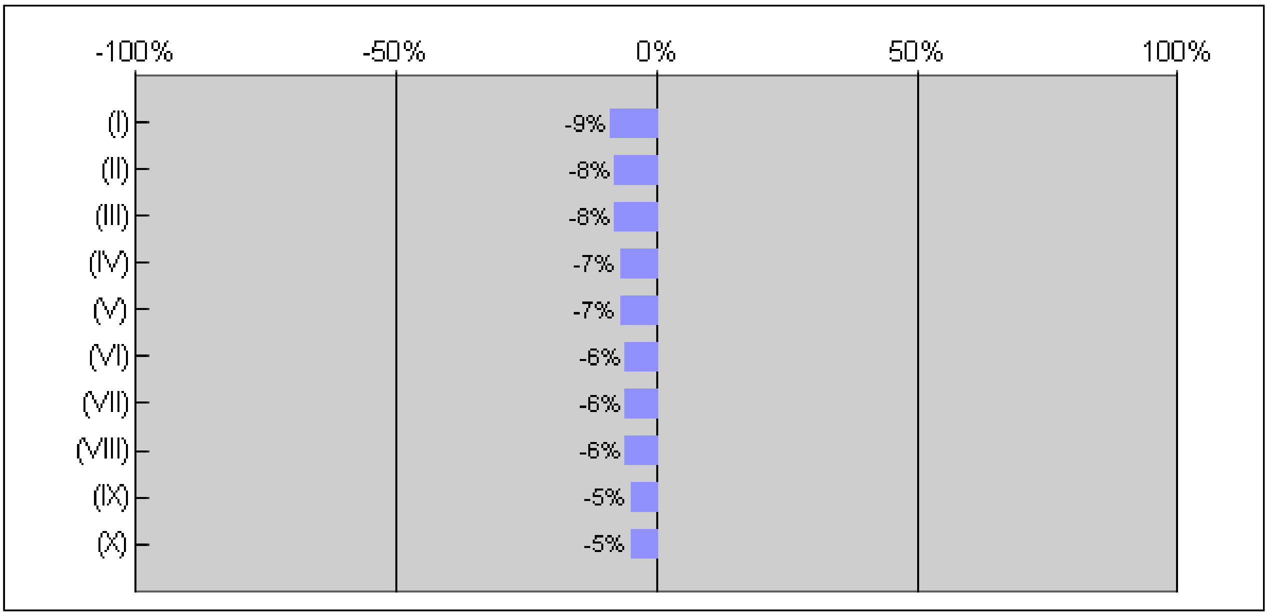
- គប្បីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកតាមចំនួនត្រឹមត្រូវ

៦.២ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី ៦ ខែមុន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ។ កំរិតនៃការរីកចំរើន (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរ អវិជ្ជមាន) ត្រូវបានវាស់វែង ដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន (%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់កាល ពី ៦ ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណួមពរនីមួយៗ ។ សំណួមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមានច្រើនជាងគេ (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបានតិចជាងគេ) លើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

ក្រាហ្វិកទី ៦

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីបំពាក់ប្រដាប់ការពារម្ជុលដែលអាចដំណើរការបាន នៅលើម៉ាស៊ីនដេរ

(II) គប្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតបានទទួលការត្រួតពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលបំរើការងារ។

(III) គប្បីញែកកន្លែងធ្វើការដែលប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី អោយនៅដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងដទៃទៀត។

(IV) គប្បីស្តុកសារធាតុគីមីអោយបានត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ។

(V) គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារបានបីឆ្នាំ
នូវការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្ថែមទៀតលើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

(VI) រាប់បញ្ចូលនូវអតីតភាពការងារនៅពេលកម្មករនិយោជិកឈប់ សំរាកលំហែមាតុភាព
ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

(VII) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាផ្លូវដើរមានទំហំធំល្មមសំរាប់ទៅមកបាន។

(VIII) គប្បីធ្វើអោយបង្គន់មានពន្លឺច្បាស់ល្អ។

(IX) គប្បីពង្រីកការផ្តល់សេវា សំរាកព្យាបាលរបស់គិលានដ្ឋាន

(X) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ
- ជួលវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់

កថាខ័ណ្ឌទី១

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់		
	បច្ចុប្បន្ន	31/10/10	30/4/10
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	97%	99%	99%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	79%	89%	93%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១)	98%	98%	96%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100%	99%	100%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១, ២)	98%	97%	100%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១, ២)	92%	88%	94%
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	97%	97%	98%
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (៤)	73%	55%	65%
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	77%	79%	78%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	89%	90%	93%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	7%	8%	12%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	25%	27%	35%
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៥)	54%	56%	59%
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៦)	65%	73%	65%

(១) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុង គឺផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ (មិនមែនលើគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ) ។

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) តួរលេខនេះ បង្ហាញអំពីការគោរពច្បាប់ការងារ ដែលតំរូវអោយផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួន18ថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងទំរង់នៃការផ្តល់ជាថ្ងៃឈប់សំរាក រឺក៏គិតជាសាច់ប្រាក់។ *គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ក៏បានត្រួតពិនិត្យទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង តំរូវការផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹង ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងតួរលេខខាងលើ ពោលគឺថាតើប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានកាត់ចេញក្នុងកំឡុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និង ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំហិតអោយឈប់សំរាកដោយមិនសមហេតុផលឬទេ ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមទៀត រឺទេ រៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង និង ថាតើអ្នកគ្រប់គ្រង បានទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលធ្វើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលជាជំនួសសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

(៤)តួលេខនេះរួមមាន រោងចក្រដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលដោយបូកនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏ដូចជារោងចក្រដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែពាក់កណ្តាលអំឡុងពេលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

(៥) រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការពិនិត្យឃ្លាំមើលថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់វ៉ែនតាការពារ ម៉ាស របាំងការពារស្បែកជើង ឆ្នុកត្រចៀក មួកការពារ ស្រោមដៃ អាវអៀម និង ឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ដទៃទៀតដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវការឧបករណ៍ការពារខ្លួន (ដោយសារតែការងារដែលពួកគេត្រូវធ្វើ ឬ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារ) ហើយឧបករណ៍ទាំងនោះមិនត្រូវបានគេផ្តល់អោយពួកគេ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ទៅអោយកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះឡើយ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត និង ការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះ ក៏មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះដែរ។

(៦) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ជុល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីរកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

(៤) នៅពេលធ្វើការត្រួតពិនិត្យថាតើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើនជាងមួយ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុ ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ដែរឬទេ ថាតើពួកគេមានបំណងដោះស្រាយវិវាទដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីដទៃទៀតសិនដែរឬទេ ថាតើសមាជិកសហជីពព្រមព្រៀងលើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតសំងាត់ដែរឬទេ និង ថាតើសហជីពបានផ្តល់ការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល៧ ថ្ងៃធ្វើការជាមុន ដល់និយោជក និង ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះមួយ (ឬ ច្រើនជាងមួយ) កូដកម្មត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងតួលេខខាងលើ។ នៅក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា គឺមានតែតុលាការប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិប្រកាសថាកូដកម្មមួយណាខុសច្បាប់។

* នៅក្នុងរបាយការណ៍មុន ចំនួនសមាជិកភាពសហជីព ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការអង្កេតមួយក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ១០០០ នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយអង្គការឃែរអន្តរជាតិ ប្រចាំនៅប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតលើកនេះ ចំនួនសមាជិកភាពសហជីពត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការអង្កេតមួយ ពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១០ ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ២០០០ នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជា ដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍។